

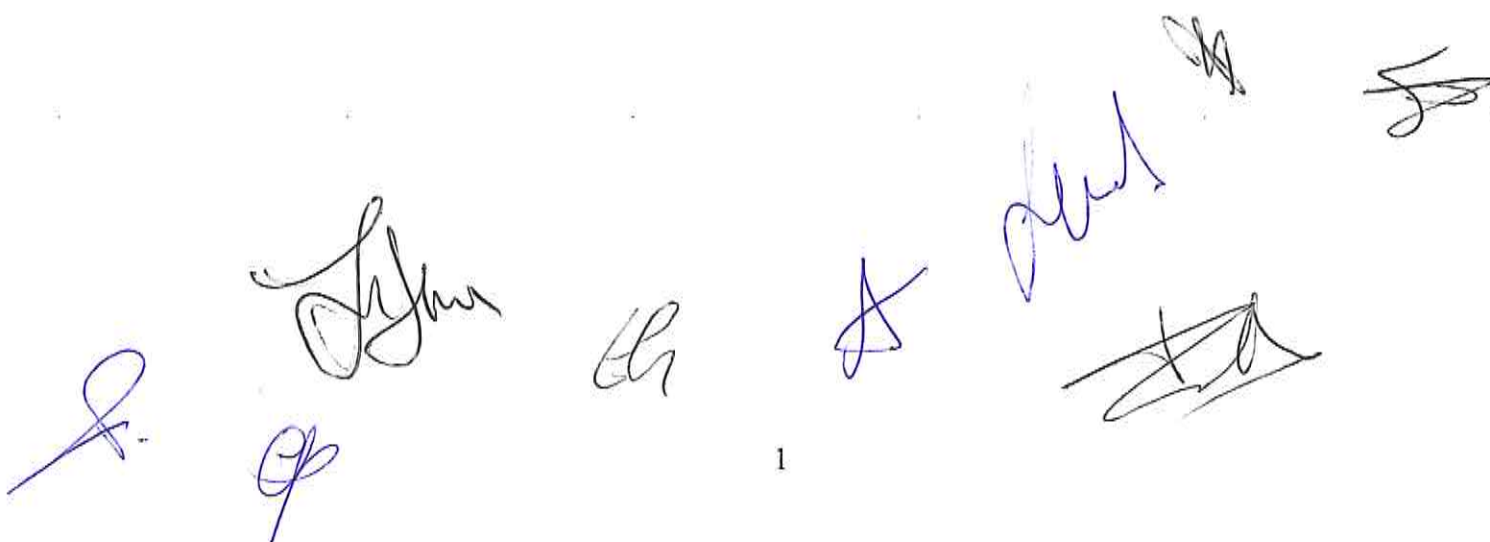
*Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo 2023 / 2025
dei dipendenti dell'A.R.D.S.U.-E.S.U. di Padova
15 novembre 2023*

Nella data del **15 novembre 2023** presso la sede dell'ESU di Padova ubicata in via San Francesco n. 122 ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione di parte datoriale rappresentata dal Direttore dott. Gabriele Verza e la delegazione di parte sindacale composta dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria e dalle Organizzazioni Sindacali Territoriali firmatarie del vigente CCNL di Comparto.

Premesso che:

- a) in data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il nuovo CCNL per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali, entrato in vigore il giorno successivo;
- b) lo stesso, reca rilevanti innovazioni nella disciplina del rapporto di lavoro del personale non dirigente, nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, in merito sia allo stanziamento delle risorse decentrate destinate alla contrattazione integrativa dall'esercizio 2023, che al relativo utilizzo;
- c) le materie demandate alla contrattazione integrativa sono contenute nell'art. 7 del CCNL 16/11/2022 e a norma dell'art. 8, commi 1 e 8, del CCNL 16/11/2022, i contratti integrativi hanno durata triennale e conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi;
- d) i nuovi istituti, per trovare applicazione, necessitano di recepimento e regolamentazione normativa ed economica a livello decentrato, da parte dei singoli enti appartenenti al suddetto comparto.

A conclusione del negoziato, ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 2019 – 2021 le parti sottoscrivono la seguente Ipotesi di contratto collettivo integrativo 2023/2025.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'S', followed by a signature that looks like 'L. Verza', then a signature that looks like 'G. Verza', and finally a signature that looks like 'S. S.'. There are also some other less distinct signatures and initials scattered around.

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Oggetto e obiettivi

1. Il presente C.C.I. disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.
3. Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa sono dettate dall'art. 7 del vigente CCNL 16.11.2022.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Azienda, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale presso altri soggetti – e con contratto di formazione e lavoro.
2. Il presente CCI ha durata triennale decorrente dall'1.1.2023 e sino al 31.12.2025, fermo restando che, in ogni caso, continuerà a produrre i propri effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione, per le parti sostituite o incompatibili, ad opera della stipulazione definitiva del successivo contratto collettivo integrativo di lavoro presso l'Azienda, ai sensi dell'art. 8, comma 8, del CCNL 16.11.2022.

*Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo 2023 / 2025
dei dipendenti dell'A.R.D.S.U.-E.S.U. di Padova
15 novembre 2023*

3. I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, potranno essere negoziati con cadenza annuale a richiesta delle parti, ai sensi dell'art. 8, comma 1, del predetto CCNL, la cui sessione contrattuale dovrà essere attivata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, in applicazione del comma 4 del citato art.8.

4. Il presente contratto, ai sensi del comma 2, conserva la propria efficacia giuridica e gli effetti conseguenti fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti, per le parti incompatibili e di applicazione immediata e precettiva.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa di cui al precedente articolo 2, comma 3, potrà essere verificato lo stato di attuazione del presente contratto collettivo integrativo.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere appositi incontri aventi ad oggetto la verifica dello stato di attuazione del presente contratto collettivo integrativo mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Azienda.

3. Nelle diverse sessioni negoziali integrative, in ogni caso, si procede ad una verifica dello stato di attuazione del contratto collettivo integrativo vigente e delle eventuali criticità gestionali ed applicative che lo stesso ha generato.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il

The block contains several handwritten signatures in blue ink. On the right side, there are two distinct signatures. Along the bottom, there is a row of seven signatures, some of which are more stylized or abbreviated. The signatures appear to be from the representatives of the various parties involved in the agreement.

significato delle clausole controverse, come organo competente all'adozione delle clausole di interpretazione autentica. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.

2. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, avente effetti sin dalla data di vigenza della stessa. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie appositamente regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

3. Il presente istituto resta disciplinato dal presente contratto collettivo integrativo ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2, comma 8, del CCNL 16.11.2022.

TITOLO II

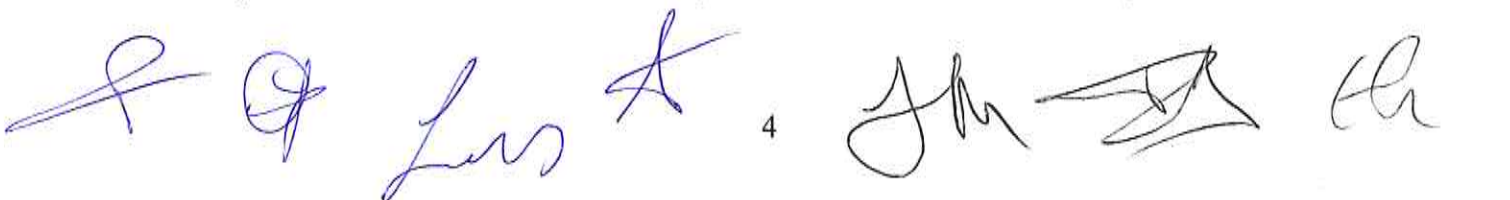
TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I

RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Azienda che vi provvede con apposito Decreto del Direttore in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto degli orientamenti



4

*Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo 2023 / 2025
dei dipendenti dell'A.R.D.S.U.-E.S.U. di Padova
15 novembre 2023*

giurisprudenziali consolidatisi nel tempo, ovvero di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo, dall'Azienda.

2. Le risorse variabili di cui all'art. 79, commi 2 e 3, del CCNL 16.11.2022, vengono annualmente messe a disposizione dal Direttore, ai fini della costituzione del fondo risorse decentrate, secondo le specifiche finalità previste dal CCNL ed in presenza delle condizioni e dei presupposti che il contratto collettivo nazionale di lavoro espressamente prescrive. Tale integrazione del fondo è ammessa, nei singoli esercizi, laddove, nel bilancio dell'Azienda, sussista la relativa capacità annuale di spesa e sia stato adottato specifico indirizzo, in tal senso, da parte dell'Azienda.

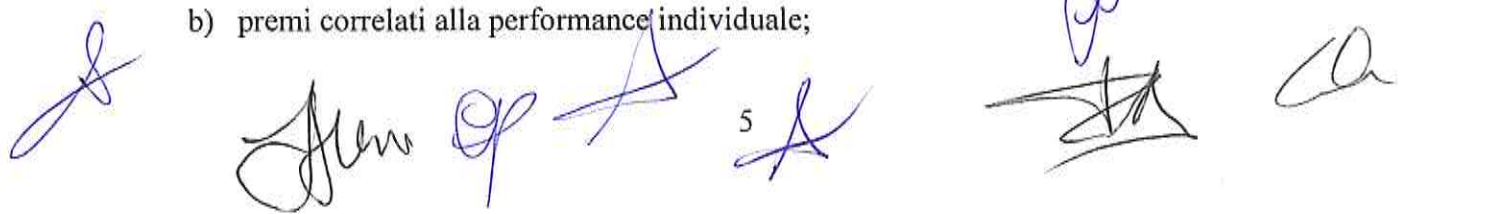
3. L'entità dell'integrazione del fondo mediante la parte variabile potrà modificarsi in relazione alle effettive esigenze di finanziamento ai sensi del comma 2 ed in funzione di assicurare la compatibilità dell'entità delle risorse decentrate previste con i limiti di bilancio e di garantire il rispetto dei vincoli imposti dalle norme di legge in vigore o da disposizioni normative che sopravvenissero nel corso di validità del presente accordo.

4. L'Azienda si impegna a verificare, con cadenza annuale, la necessità dell'integrazione a titolo di risorse variabili e ad informare, al riguardo, la parte sindacale, trasmettendo, alla stessa, la necessaria informazione propedeutica all'apertura della sessione negoziale in materia di riparto e destinazione delle risorse economiche appostate sul relativo fondo.

Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati dall'Azienda, nel triennio di riferimento del presente contratto collettivo integrativo (fatte salve eventuali successive modifiche e/o integrazioni), è possibile l'utilizzo dei seguenti strumenti di premialità:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller initials and signatures, including one that appears to be 'Glen'. On the right side, there are more signatures, including one that looks like 'CA' and another that is a large, bold signature. The page number '5' is written in the center, between the two main columns of signatures.

- c) premio differenziale individuale, di cui all'art. 81 del CCNL 16.11.2022;
- d) progressioni economiche all'interno delle Aree: sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022, potranno essere previste - nel limite delle risorse effettivamente disponibili e specificamente destinate a tal fine nell'accordo annuale di cui all'art.8, comma 4, del predetto CCNL - in modo selettivo e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 9;
- e) specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalle vigenti norme di legge e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c), del CCNL 21.05.2018, come richiamato dall'art. 79, comma 2, lettera a), del CCNL 16.11.2022.

CAPO II

CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

ECONOMICHE APPOSTATE SUL FONDO RISORSE DECENTRATE

Art. 7 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente determinate ex art. 79 del CCNL 16.11.2022 e disponibili per la costituzione del “*fondo risorse decentrate*” sono ripartite, ai fini dell'applicazione di tutti gli istituti economici riconosciuti a valere sul fondo, secondo i seguenti criteri generali:

a. corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Azienda sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;

b. riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;

*Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo 2023 / 2025
dei dipendenti dell'A.R.D.S.U.-E.S.U. di Padova
15 novembre 2023*

- c. necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d. specifiche modalità di fornitura della prestazione lavorativa da parte del personale dipendente;
- e. rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

2. I criteri di destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate devono tendere ad un'equilibrata distribuzione delle stesse tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro, secondo principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e necessità riconosciuta.

3. La destinazione delle risorse deve essere operata all'inizio dell'esercizio cui si riferiscono gli istituti economici finanziati dal fondo, determinando i presupposti per instaurare un ciclo virtuoso di programmazione dell'impiego dei trattamenti accessori del personale dipendente che sia conforme alle esigenze di applicazione rilevate dall'Azienda in funzione del sistema erogativo dell'Amministrazione e, comunque, entro il primo quadrimestre dell'anno cui si riferiscono, ai sensi dell'art. 8, comma 4, del CCNL 16.11.2022.

Art. 8 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Questa Azienda promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguano le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici, secondo i principi stabiliti dal titolo II (*misurazione, valutazione e trasparenza della performance*) del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni.

*Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo 2023 / 2025
dei dipendenti dell'A.R.D.S.U.-E.S.U. di Padova
15 novembre 2023*

2. L'Azienda misura e valuta la performance dei singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.
3. A tal fine destina, al trattamento economico accessorio collegato alla performance organizzativa ed individuale, una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo, comunque denominato.
4. I compensi accessori correlati alla performance organizzativa ed individuale sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività dei Settori/Uffici dell'Azienda, della capacità innovativa della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello quali-quantitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali dell'Azienda e negli indicatori di accrescimento delle attività e dei risultati agli stessi correlati, che devono essere finalizzati al miglioramento dei servizi ed all'utilità di ritorno che giustifica l'erogazione di benefici economici a titolo di premialità.
5. La definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso il sistema integrato di pianificazione dell'Azienda, costituito dal P.I.A.O. (Piano Integrato di Attività ed Organizzazione) dell'Azienda, il quale integra, in apposita sezione, il Piano della Performance dell'Ente (PDP), che reca gli obiettivi premiali e che contiene gli obiettivi strategico-operativi dell'Amministrazione. 
6. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del sistema permanente di valutazione dell'Azienda, approvato sulla base di criteri generali di riferimento oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, lettera b), del CCNL 16.11.2022. 

*Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo 2023 / 2025
dei dipendenti dell'A.R.D.S.U.-E.S.U. di Padova
15 novembre 2023*

7. Le risorse decentrate che, annualmente, vengono destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale del personale dipendente sono articolate su tre livelli:

- a) Una quota-parte delle risorse è destinata ai risultati realizzati mediante l'impegno d'equipe nel conseguimento degli obiettivi (performance organizzativa di struttura);
- b) Un'ulteriore quota-parte delle risorse è destinata ad incentivare e riconoscere l'impegno individuale, quale risultante dalle valutazioni delle prestazioni lavorative operate dalle figure apicali responsabili dei servizi/settori (performance individuale);
- c) Un'ultima quota-parte delle risorse è destinata ad incentivare la performance organizzativa riferita agli obiettivi di governo dell'amministrazione nel suo complesso (performance organizzativa dell'Azienda).

8. È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in modo indifferenziato o sulla base di automatismi, nonché con sistemi diffusivi ed in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del citato d.lgs. n. 150/2009.

9. Secondo quanto previsto dagli strumenti regolativi adottati dai competenti organi dell'Azienda, le parti convengono i seguenti principi fondamentali in materia di attribuzione e riconoscimento delle risorse economiche ai fini dell'erogazione dei regimi premiali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, di meritocrazia, di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi e di non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale adottati dall'amministrazione - sono distribuite secondo logiche di merito e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;

*Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo 2023 / 2025
dei dipendenti dell'A.R.D.S.U.-E.S.U. di Padova
15 novembre 2023*

c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Azienda, in termini di valore aggiunto conseguito rispetto alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso virtuoso di gestione dei regimi premiali caratterizzato dalle seguenti fasi essenziali:

- programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Azienda;
- programmazione operativa e gestionale: definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in una logica di partecipazione e di condivisione;
- predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
- determinazione dei valori individuali e collettivi di premialità in funzione del pieno o parziale conseguimento di obiettivi di miglioramento, nonché loro conoscenza da parte dei soggetti interessati;
- monitoraggio e confronto periodico sul grado di conseguimento degli obiettivi e sul regime di utilità conseguito;
- verifica degli obiettivi e dei risultati effettivamente raggiunti a consuntivo;
- controlli e validazione dei risultati conseguiti;
- misurazione dell'effettivo miglioramento generato e valutazione della performance raggiunta;
- esame delle valutazioni attraverso apposito confronto;
- riconoscimento dei regimi premiali conseguiti ad esito della validazione dei livelli di utilità generata;
- refertazione dei risultati di sistema al Consiglio di Amministrazione;



*Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo 2023 / 2025
dei dipendenti dell'A.R.D.S.U.-E.S.U. di Padova
15 novembre 2023*

e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale assunto, entità del miglioramento originato rispetto alla qualità-quantità erogativa propria dei servizi di destinazione, misurata attraverso appositi indicatori di utilità marginale;

f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unitariamente strutturato e si applica a tutti indistintamente gli istituti incentivanti che presuppongano la valutazione delle prestazioni a proprio fondamento;

10. L'esito della valutazione della performance organizzativa, della performance individuale e dei fattori professionali/comportamentali del dipendente, effettuata in conformità al Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente in Azienda, costituisce il riferimento esclusivo per la quantificazione e l'erogazione dei premi correlati alla performance.

11. I premi correlati alla performance sono riconosciuti ai dipendenti di ruolo, cessati o assunti in corso d'anno, che abbiano prestato servizio effettivo per almeno sei mesi nell'anno di riferimento e ai dipendenti a tempo determinato, purché titolari di contratti di lavoro di durata complessiva pari o superiore a 180 giorni (6 mesi).

12. La produttività viene erogata annualmente a consuntivo, successivamente alla misurazione e valutazione della performance dell'Azienda, validata dall'O.I.V. unico regionale nel documento di Relazione della Performance.

13. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance concorrono dunque i dipendenti di cui al comma 11 dell'art. 8, tenuto conto delle risultanze della valutazione annuale conseguita in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, della correlazione tra fasce di valutazione e percentuali di premio, nonché dell'applicazione del seguente indice in relazione alla categoria giuridica di appartenenza di seguito riportato:

*Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo 2023 / 2025
dei dipendenti dell'A.R.D.S.U.-E.S.U. di Padova
15 novembre 2023*

Area	Scala
Operatori	1,50
Operatori Esperti	1,70
Istruttori	1,90
Funzionari ed Elevata Qualificazione	2,10

14. Come sopra evidenziato, la quantificazione di premio dipende anche dalla collocazione del punteggio finale della valutazione conseguito nell'ambito delle seguenti fasce di valutazione cui sono correlati differenti percentuali di premio, come risulta nella seguente tabella:

Fascia	1	2	3	4	5	6
Punti	100 – 90	89,99 – 80	79,99 – 70	69,99 – 60	59,99 – 50	49,99 - 0
Produttività	100%	85%	65%	50%	35%	0

15. Ai fini dell'erogazione del premio correlato alla performance, viene valutato l'apporto individuale del dipendente in relazione all'attività svolta, alla qualità e quantità della sua effettiva partecipazione durante le giornate lavorate alla realizzazione degli obiettivi conseguiti e verificati.

CAPO III

PROGRESSIONE ECONOMICA

ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 9 – Definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree di inquadramento si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, ad integrazione del trattamento tabellare di Area, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori, per ciascuna Area, previsti dalla Tabella A acclusa al CCNL 16.11.2022, che specifica la misura annua lorda ed il numero massimo di differenziali stipendiali acquisibili, dal dipendente, nell'Area di inquadramento.
2. L'Azienda riconosce selettivamente le progressioni economiche all'interno di ciascuna Area, tenuto conto, nei limiti delle risorse decentrate a tal fine disponibili e specificamente destinate in sede di contrattazione integrativa, dei criteri di valutazione stabiliti dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022 e dal presente contratto collettivo integrativo, per le parti e le materie ad esso demandati.
3. La progressione economica viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili del fondo risorse decentrate effettivamente disponibili ai sensi di cui sopra, secondo i criteri di selezione relativi alle procedure di riconoscimento indicati al successivo comma 4, in conformità a quanto prescritto dall'art. 14, comma 2, let. d), del CCNL 16.11.2022. La selezione viene attivata d'ufficio dall'azienda nei confronti di tutto il personale in servizio in possesso dei requisiti sottoelencati. La progressione economica di cui al presente articolo avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo che definisce il numero dei differenziali stipendiali riconoscibili, nell'anno di riferimento, per ciascuna Area, compatibilmente con e nei limiti delle risorse decentrate a tal fine specificamente destinate nell'ambito del contratto collettivo integrativo. I beneficiari dell'istituto sono individuati, nei limiti di cui sopra, a seguito della formazione di apposite graduatorie valutative di tipo comparativo, formulate in applicazione dei criteri di valutazione ed attuazione di seguito indicati.

*Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo 2023 / 2025
dei dipendenti dell'A.R.D.S.U.-E.S.U. di Padova
15 novembre 2023*

4. I criteri per la definizione delle procedure finalizzate al riconoscimento delle progressioni economiche, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera c), del CCNL 16.11.2022, sono come di seguito determinati:

Requisiti di accesso per la partecipazione alla selezione volta al riconoscimento del differenziale stipendiale:

Alla presente selezione può partecipare il personale di ruolo dell'Azienda in servizio alla data di scadenza del bando di selezione e che alla data del 1° gennaio dell'anno nel quale si effettua la procedura selezione sia in possesso dei seguenti requisiti:

- a) essere titolare di un periodo minimo di permanenza di complessivi trentasei mesi nella posizione economica in godimento: si precisa che ai fini del conteggio del periodo di 36 mesi si tiene conto dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato e determinato;
- b) non avere subito nei due anni precedenti la data del bando di selezione una sanzione disciplinare superiore alla multa o più sanzioni disciplinari comunque graduate;

Criteri di valutazione

Il punteggio attribuito ai titoli viene espresso in centesimi, secondo le seguenti modalità:

per tutti i differenziali stipendiali nell'ambito dell'area operatori (1-2-3-4-5) e per il differenziale stipendiale 1 per l'area degli operatori esperti e per l'area degli istruttori:

- esperienza acquisita: fino al massimo di 30 punti (3 punti per ogni anno dal 36 mese di permanenza nell'area) viene applicata la seguente formula:

$$\text{Punteggio anzianità} \times 30 / 100$$

- formazione: fino al massimo di punti 10, cui viene applicata la seguente formula:

$$\text{punteggio formazione} \times 10 / 100$$

*Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo 2023 / 2025
dei dipendenti dell'A.R.D.S.U.-E.S.U. di Padova
15 novembre 2023*

- valutazione: fino al massimo di punti 60 cui viene applicata la seguente formula:

$$V.M.P. \times 60 / 100$$

per i differenziali stipendiali dal numero 2 al numero 4 nell'ambito delle aree istruttori e operatori esperti:

- esperienza acquisita: fino ad un massimo di 20 punti (2 punti per ogni anno dal 36 mese di permanenza nell'area), cui viene applicata la seguente formula:

$$\text{Punteggio anzianità} \times 20 / 100$$

- formazione: fino al massimo di 10 punti, cui viene applicata la seguente formula:

$$\text{Punteggio formazione} \times 10 / 100$$

- valutazione: fino al massimo di 70 punti cui viene applicata la seguente formula: $V.M.P. \times 70 / 100$

per il differenziale stipendiale numero 5 nell'ambito delle aree istruttori e operatori esperti:

- formazione: fino al massimo di 20 punti, cui viene applicata la seguente formula:

$$\text{Punteggio formazione} \times 20 / 100$$

- valutazione: fino al massimo di 80 punti, cui viene applicata la seguente formula:

$$V.M.P. \times 80 / 100$$

per tutti i differenziali stipendiali nell'ambito dell'area funzionari ed elevata qualificazione:

- formazione: fino al massimo di 20 punti al massimo, cui viene applicata la seguente formula:

$$\text{Punteggio formazione} \times 20 / 100$$

*Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo 2023 / 2025
dei dipendenti dell'A.R.D.S.U.-E.S.U. di Padova
15 novembre 2023*

- valutazione: fino al massimo di punti 80 cui viene applicata la seguente formula:

$$V.M.P. \times 80 / 100$$

5. Per quanto riguarda il fattore formazione si precisa che vengono considerati solo i percorsi formativi di almeno due giornate e della durata complessiva pari o superiore a dieci ore; si riconosce un punteggio aggiuntivo nel caso in cui siano rilasciati oltre all'attestazione di frequenza anche l'attestazione di profitto dei percorsi formativi frequentati.

6. Non si terrà conto delle valutazioni, dei percorsi formativi e dell'esperienza già utilizzati in precedenti progressioni orizzontali. In ogni caso non saranno presi in considerazione gli attestati di formazione acquisiti e l'esperienza maturata oltre il decennio antecedente la data del 1° gennaio dell'anno in cui viene attivata la procedura selettiva.

7. Il punteggio finale deriva dalla somma dei punteggi attribuiti a ciascuna delle variabili esaminate, secondo i parametri sopraindicati.

8. La scala parametrica ai fini della determinazione del punteggio da attribuire è definita su base centesimale (1-100), tenuto conto dell'articolato sistema valutativo definito dal contratto collettivo nazionale di lavoro, come integrato dal presente contratto collettivo integrativo.

9. A parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:

- a) al dipendente che ha ottenuto nella valutazione il punteggio medio più elevato nel triennio precedente;
- b) al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
- c) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso all' ESU di Padova;
- d) al dipendente più anziano di età;

10. Viene prevista l'attribuzione di un punteggio aggiuntivo sul punteggio complessivamente ottenuto con l'applicazione dei criteri di valutazione adottati

*Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo 2023 / 2025
dei dipendenti dell'A.R.D.S.U.-E.S.U. di Padova
15 novembre 2023*

dall'Azienda per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche per un periodo superiore a 6 anni, secondo il seguente schema:

Periodo di non riconoscimento di un differenziale stipendiale	Riconoscimento punteggio aggiuntivo
Più di 6 anni	1%
Da 8 a 9 anni	2%
10 o più anni	3%

11. Le procedure finalizzate all'attribuzione del differenziale stipendiale vengono avviate sulla base delle risorse appositamente stanziare per le nuove progressioni economiche, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL 16.11.2022.

12. Entro il mese di settembre, viene pubblicato un avviso interno di attivazione dell'istituto, e la relativa procedura selettiva viene svolta d'ufficio. Il Direttore, con la collaborazione del Settore Organizzazione e Personale, provvede alla redazione delle relative graduatorie provvisorie, sulla base dei criteri di valutazione sopra concordati. Decorsi 15 giorni dalla pubblicazione le graduatorie divengono definitive. Le graduatorie hanno vigenza limitata esclusivamente alla sessione di progressioni economiche cui sono riferite, per cui non è possibile alcun scorrimento delle stesse.

13. Costituiscono principi generali in materia di progressioni economiche all'interno delle Aree i seguenti criteri di riferimento:

- a) il numero di differenziali stipendiali che possono essere riconosciuti nell'anno per ciascuna Area viene definito in sede di contrattazione integrativa;
- b) il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno deve essere definito, in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste, a valere sul fondo risorse decentrate - parte stabile - per la copertura finanziaria degli stessi;

*Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo 2023 / 2025
dei dipendenti dell'A.R.D.S.U.-E.S.U. di Padova
15 novembre 2023*

- c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale al singolo dipendente per ciascuna procedura selettiva;
- d) i differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna Area, previa formazione della graduatoria di valutazione comparativa dei candidati che concorrono alla procedura selettiva;
- e) la progressione economica costituita dal differenziale stipendiale è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nell'ambito del fondo risorse decentrate;
- f) il differenziale stipendiale è attribuito, agli eventi diritto, a seguito della formazione della relativa graduatoria, per l'anno 2023 con decorrenza 1 aprile 2023, mentre per gli anni successivi a decorrere dal 1 gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto collettivo integrativo che prevede l'applicazione dell'istituto destinando, all'uopo, il relativo finanziamento;
- g) i differenziali stipendiali cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra le Aree a seguito di procedure selettive o concorsuali, ferme restando le eventuali prescrizioni di garanzia stabilite dal CCNL;
- h) l'esito della procedura selettiva finalizzata al riconoscimento dei differenziali stipendiali ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'Area.

14. Eventuali resti derivanti dalla ripartizione delle risorse in una determinata Area vanno prioritariamente distribuiti nella stessa Area in cui sono maturati. Eventuali ulteriori resti vengono ridistribuiti tra Aree con il minor resto possibile e successivamente ad incrementare il fondo per la produttività individuale.

15. In applicazione dell'art. 14 del CCNL 2019/2021, le parti concordano di destinare l'importo annuo di euro 21.000,00 per ogni anno nel triennio 2023/2025, per un totale complessivo di euro 63.000,00 per il riconoscimento di nuovi differenziali stipendiali al personale dipendente.

CAPO IV

FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI INDENNITARI

Art. 10 – Criteri generali di riferimento per il riconoscimento

di istituti indennitari

1. Con il presente contratto collettivo integrativo, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa necessarie per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. Le stesse non competono, di norma, in caso di assenza dal servizio
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili professionali e le Aree professionali d'inquadramento, essendo, le indennità, riconoscimenti ristorativi collegati, esclusivamente, alle modalità di assolvimento della prestazione.
4. Definiti in sede di contrattazione decentrata integrativa i criteri generali per l'attribuzione delle indennità nonché le misure delle indennità correlate alle condizioni di lavoro, la definizione dei criteri puntuali e delle relative procedure rientrano nella competenza del Direttore, coerentemente con i criteri per la destinazione delle risorse come definiti in sede di contrattazione ai sensi dell'art. 7 comma 4 lettere d) e f) del CCNL 2019/2021.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione resa dal dipendente, in termini, ancorché non esaustivi, di esposizione a rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare la contestuale erogazione di due o più indennità al medesimo titolo, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa in termini di presupposti di riconoscimento.

Art. 11 – Indennità per le condizioni di lavoro

(art. 70 bis CCNL 2016/2018 e art. 84 bis CCNL 2019/2021)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, ivi compresi quelli definiti dal D. Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza), nonché attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo i seguenti criteri generali e modalità.

2. Le indennità del presente articolo vengono, quindi, tutte liquidate su base giornaliera.

3. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con le indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.12.

4. I dipendenti che svolgono un'attività caratterizzata in modo prevalente, effettivo e diretto da almeno una delle tre tipologie succitate percepiscono l'indennità condizioni di lavoro.

5. Ai fini della determinazione della misura dell'indennità giornaliera, entro i limiti minimi e massimi di cui all'art. 70 bis del CCNL 2016/2018, si fa riferimento ai seguenti fattori, come di seguito individuati, a ciascuno dei quali verrà attribuito un determinato peso:

RISCHIO: viene valutato se l'attività svolta è esposta in modo diretto e continuativo ai seguenti fattori di rischio:

*Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo 2023 / 2025
dei dipendenti dell'A.R.D.S.U.-E.S.U. di Padova
15 novembre 2023*

- agenti chimici, biologici, fisici, radianti e gassosi compreso il rischio di inalazione polveri, gas, inquinanti urbani di natura chimica e inquinamento acustico, fino al max. di Peso 3;
- rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e mezzi meccanici, elettrici, a motore, complessi e a conduzione altamente rischiosa o ad azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti, potenzialmente atti a determinare lesioni o traumi, fino al max. di Peso 4 ;

DISAGIO: viene valutato il disagio connesso allo svolgimento di attività disagiata in via continuativa e prevalente. In particolare si individuano i seguenti fattori di disagio:

- prestazione richiesta e resa in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa, fino al max. di Peso 3;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità del servizio, con particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno) ad esempio orario frazionato, orario multi periodale, prestazione resa in più sedi di lavoro, fino al max. di Peso 3;

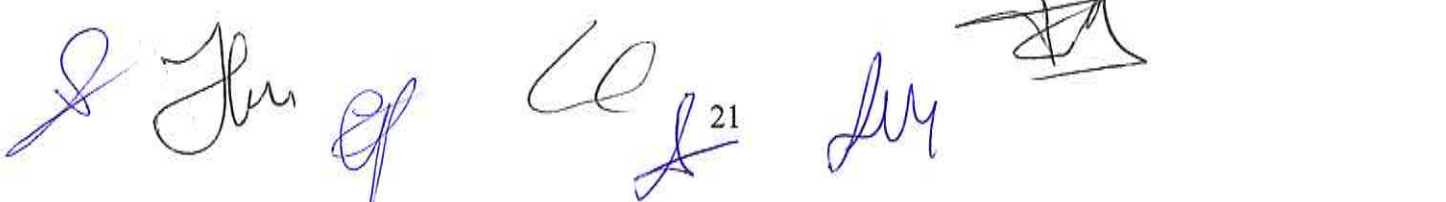
I compensi per le fattispecie di cui sopra sono corrisposti per ogni giorno nel quale la prestazione rischiosa o disagiata sia effettuata, in quanto è richiesta una continua e prolungata esposizione ai fattori che giustificano tale istituto.

MANEGGIO VALORI: viene valutato per il solo personale adibito in modo continuativo a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa per un importo giornaliero proporzionato all'importo medio annuo dei valori maneggiati e per le sole giornate nelle quali il dipendente sia effettivamente adibito a tale servizio.

Il peso è determinato sulla base degli importi mediamente maneggiati, secondo le seguenti fasce:

a) da € 1,00 a € 15.000,00

Peso 3

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'S', followed by 'Jm', 'ep', 'L' with a '21' superscript, 'Lm', and a stylized signature that looks like 'Z'. To the right of these, there is a large, bold signature that appears to be 'M'.

*Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo 2023 / 2025
dei dipendenti dell'A.R.D.S.U.-E.S.U. di Padova
15 novembre 2023*

- b) da oltre a € 15.000 fino a € 100.000,00 Peso 4
c) oltre € 100.000,00 Peso 5

La misura giornaliera dell'indennità condizioni di lavoro spettante, è determinata in base alla seguente tabella che distribuisce in fasce la somma dei pesi attribuiti, in considerazione delle attività svolte:

Somma dei pesi	Misure dell'indennità giornaliera lorda (euro)
Da 1 a 3	2,00
Da 4 a 6	2,50
Da 7 a 10	3,00

6. Ai fini del riconoscimento dell'indennità in oggetto, ai dipendenti che svolgono le attività come sotto riportate in elenco, opportunamente pesate in relazione ai fattori di cui sopra, vengono riconosciuti i seguenti valori giornalieri, nell'ambito delle fasce definite al precedente punto:

Indennità condizione di lavoro	Rischio/Peso attribuito	Disagio/Peso attribuito	Maneggio Valori	Totale punteggio	Valore giornaliero
Attività di maneggio valori - Economo			3	3	2,00
Attività di maneggio valori Cassieri del Servizio di ristorazione			5	5	2,50
Attività di cucina _ Capo Cuochi, cuochi, Aiuto cuochi e addetti ai servizi	3			3	2,00
Attività di magazzino Magazzinieri	4			4	2,50

*Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo 2023 / 2025
dei dipendenti dell'A.R.D.S.U.-E.S.U. di Padova
15 novembre 2023*

Attività di portineria Portieri		3		3	2,00
Attività di Manutenzione manutentori	7	3		10	3,00

Art. 12 - Indennità per specifiche responsabilità

1. Viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle aree Operatori esperti, Istruttori, e Funzionari che non risulti incaricato delle Elevate Qualificazioni, di importo non superiore a euro 3.000,00 annui lordi, elevabile fino ad un massimo di 4.000,00 euro per il personale inquadrato dell'Area dei Funzionari.

2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 84 CCNL 2019/2021, l'Azienda individua le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, aggiuntive rispetto alle ordinarie prestazioni di lavoro in stretta correlazione con la corretta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dei Settori e degli Uffici, la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

3. I fattori ai quali ci si deve riferire per la pesatura degli incarichi per specifiche responsabilità sono i seguenti:

a. Responsabilità di gestione, con elevato livello di autonomia, di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto;

b. Responsabilità di concorso alle decisioni/determinazioni dei Responsabili di Ufficio/Settore/Dirigente;

*Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo 2023 / 2025
dei dipendenti dell'A.R.D.S.U.-E.S.U. di Padova
15 novembre 2023*

c. Responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzata da compiti anche di particolare complessità;

d. Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro, limitata al coordinamento di personale, con autonomia operativa/funzionale;

e. Responsabilità qualificata in un supporto professionale tecnico-specialistico significativo al Responsabile di Ufficio/Settore/Dirigente.

4. L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità deve avere forma scritta, essere motivato e dare indicazione della sua durata.

5. L'incarico decade automaticamente per intervenuti processi di mobilità interna ovvero per processi riorganizzativi. L'indennità attribuita al personale part-time è commisurata alle ore di lavoro previste nel contratto individuale. L'indennità è erogata mensilmente, frazionando il valore economico riconosciuto in dodici mensilità.

6. L'indennità è maturata in proporzione ai mesi di effettivo servizio prestato con incarico di specifica responsabilità.

7. Le indennità di cui all'art. 84 del CCNL 2019/2021 non sono cumulabili.

8. Il valore economico dell'indennità, correlata alle posizioni di responsabilità individuate, è determinato nell'atto di conferimento dell'incarico attribuito con atto formale del Direttore, in base alla somma dei punteggi attribuiti ai fattori di valutazione cui al punto 3.

9. Il valore delle indennità per specifiche responsabilità è articolato in fasce economiche correlate al livello di graduazione per ciascun incarico, nel limite delle risorse disponibili.

10. Le indennità variano da un importo minimo di 600,00 euro ad un massimo di 4.000,00 euro lordi per fasce predeterminate e definite sulla base del punteggio

*Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo 2023 / 2025
dei dipendenti dell'A.R.D.S.U.-E.S.U. di Padova
15 novembre 2023*

assegnabile così ripartiti secondo un criterio di proporzionalità all'interno di ogni singola fascia:

Ambito	Indennità di specifica responsabilità (importi lordi annui)
FASCIA 1	da 3.100,00 a 4.000,00
FASCIA 2	da 2.600,00 a 3.000,00
FASCIA 3	da 2.100,00 a 2.500,00
FASCIA 4	da 1.600,00 a 2.000,00
FASCIA 5	da 1.100,00 a 1.500,00
FASCIA 6	da 600,00 a 1.000,00

CAPO V

COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 13.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997

1. Tali risorse, derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d), del CCNL 01/04/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4, del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti datoriali di normazione dell'istituto, adottati con Decreto del Direttore.

Art. 13.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), del CCNL 21.05.2018

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono agli incentivi per funzioni tecniche (art. 45 del d.lgs. n. 36/2023). Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti datoriali di normazione degli istituti.

Art. 13.3 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. n. 98/2011

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. n. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione collettiva integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti, del d.l. n. 95/2012, ed il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore presso l'Azienda.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Azienda e validato dal competente Collegio dei Revisori dei conti, con Decreto del Direttore.

3. Le relative somme destinate ad incentivare il personale dipendente vengono previste nel fondo delle risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, lettera a), del CCNL 16.11.2022.

**CAPO VI
PREMIO INDIVIDUALE**

Art. 14 - Disciplina della differenziazione del premio individuale

1. In attuazione dell'art. 81, commi 2 e 3, del CCNL 16.11.2022, vengono definite le seguenti disposizioni, tenendo conto di quanto stabilito dal precedente articolo 8, al 10,00% dei dipendenti che all'esito della valutazione della performance conseguono le valutazioni migliori è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30,00% del valore medio del premio attribuito al personale valutato positivamente.

2. Ai fini dell'attribuzione del super premio:

- il personale valutato positivamente viene suddiviso nell'ambito dei Servizi dell'Azienda di rispettiva appartenenza;
- per ciascun Servizio viene stilata una graduatoria del personale valutato in ordine decrescente di punteggio;
- il super premio viene attribuito al 10,00% del personale che nell'ambito della graduatoria del Servizio di appartenenza, scorrendola in ordine decrescente di punteggio e comunque fino ad esaurimento delle risorse messe a disposizione, abbia riportato le valutazioni più elevate.

Art. 15 - Correlazione tra la retribuzione di risultato della Elevata

Qualificazione, la performance del personale e particolari compensi previsti da disposizioni di legge

1. Gli incentivi complessivamente corrisposti in corso d'anno al singolo dipendente, al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali a carico del dipendente, non possono superare (criterio della competenza) l'importo del 100% del trattamento economico complessivo annuo lordo.

2. Per trattamento annuo lordo s'intende il trattamento fondamentale e il trattamento accessorio di qualunque natura, fissa e variabile, escluso quello derivante dagli incentivi medesimi.

*Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo 2023 / 2025
dei dipendenti dell'A.R.D.S.U.-E.S.U. di Padova
15 novembre 2023*

3. Qualora gli incentivi calcolati sulla base del presente articolo eccedano il limite di cui al comma precedente, le relative eccedenze non potranno essere corrisposte negli anni successivi.

4. Al personale titolare di incarico di E.Q. che percepisce i compensi per funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.lgs. n. 36/2023, verrà applicata una riduzione proporzionale del compenso spettante a titolo di retribuzione di risultato, secondo la successiva tabella, prevedendo comunque una fascia di franchigia coincidente al valore di euro 2.500,00.

5. Alla quota eccedente la suddetta franchigia si applica un'aliquota progressiva di abbattimento che va a diminuire la retribuzione di risultato teoricamente spettante a ciascun dipendente di cui al comma 4, secondo il seguente schema:

Importo dello specifico incentivo funzioni tecniche ex art. 45 D. Lgs. n. 36/2023	Percentuale riduzione della retribuzione di risultato
Da € 0 a € 2.500,00	0
Da € 2.501,00 a € 3.500,00	25%
Da € 3.501,00 a € 5.000,00	50%
Da € 5.001,00 a € 6.500,00	75%
Da € 6.5001 in poi	100%

6. L'importo di riferimento per determinare gli abbattimenti è quello complessivo derivante dalla somma degli incentivi attribuiti al singolo dipendente, nella misura indicata dai decreti di liquidazione.

7. Le risorse risultanti dagli abbattimenti di cui al comma 5, riferite alle retribuzioni di risultato delle Elevate Qualificazioni, vanno ad incrementare proporzionalmente

nell'anno di riferimento la retribuzione di risultato delle E.Q. non destinatarie degli incentivi.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

Art. 16 – Turnazioni

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettere k), l) , ac), e 30, commi 2, 4 e 5, let. d), del CCNL16.11.2022 le parti concordano che:

a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. Per particolari situazioni che vengano a determinarsi a seguito di eventi straordinari ed eccezionali in grado di condizionare l'organizzazione del servizio articolato su turni, il periodo di riferimento ai fini dell'individuazione della distribuzione equilibrata dei turni di lavoro è determinato nel trimestre;

b) ai fini di cui sopra, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni nel periodo interessato, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli resi in orario pomeridiano e/o serale, con uno scostamento che non può superare il 20% calcolato su base massima trimestrale;

c) ai sensi dell'art. 7, comma 4, let. ac), del CCNL 16.11.2022, i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale possono

optare, con comunicazione preventiva da rendere al Responsabile di Settore competente, per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, let. d) del CCNL 16.11.2022 (pari ad una maggiorazione oraria del 100%) che, in tal caso, è figurativamente computata a valere sul fondo risorse decentrate.

Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v), e 17, comma 4, del CCNL 16.11.2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati della titolarità di incarichi di Elevata Qualificazione (da ora solo E.Q.):

a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di tutte le E.Q. previste nell'Azienda, viene destinata una quota pari almeno al 15% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato a favore dei medesimi incaricati di E.Q.;

b) la percentuale del 15% o superiore destinata alla retribuzione di risultato, può essere incrementata dalle economie derivanti dalla parte non spesa del medesimo stanziamento per la retribuzione di posizione. A tale fine le quote della retribuzione di risultato saranno incrementate in modo proporzionale;

c) l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, in applicazione dell'apposito sistema di misurazione e valutazione delle performance adottato dall'Azienda, nell'ambito di un range compreso tra un valore minimo, al di sotto del quale la valutazione è da intendersi negativa, ed un valore massimo, che dà luogo al riconoscimento della retribuzione di risultato nei limiti della misura massima ammissibile, eventualmente anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate dal sistema di misurazione e valutazione delle performance, in modo tale, tuttavia, da non

*Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo 2023 / 2025
dei dipendenti dell'A.R.D.S.U.-E.S.U. di Padova
15 novembre 2023*

determinare fenomeni di appiattimento retributivo a fronte di valutazioni significativamente diversificate;

d) la retribuzione di risultato delle E.Q. è correlata al raggiungimento di specifici obiettivi di miglioramento dei servizi erogati ai quali, ai fini del riconoscimento del valore retributivo del singolo titolare di E.Q., viene attribuito un corrispondente peso, in ragione della complessità e della responsabilità di conseguimento;

e) l'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata alla corretta impostazione ed al legittimo completamento del ciclo della performance prescritto dal vigente ordinamento, con particolare riferimento alla prescritta validazione della Relazione sulle performance resa dal competente organo di valutazione ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. n. 150/2009;

f) l'assenza dal lavoro per periodi temporali significativi può, comunque, consentire il riconoscimento della retribuzione premiale, laddove la residua attività resa nell'ambito del servizio attivo abbia, comunque, consentito il raggiungimento degli obiettivi assegnati al titolare di E.Q., secondo la valutazione al riguardo effettuata dal Direttore;

g) per il conferimento degli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16.11.2022, al titolare di E.Q. incaricato, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo del valore compreso tra un minimo del 15% fino ad un massimo del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*;

h) il valore economico riconosciuto per la gestione interinale, ai sensi di cui sopra, deve essere determinato, secondo quanto prescritto dall'ordinamento interno dell'Azienda, sulla base dei seguenti criteri:

- responsabilità ulteriori assunte a seguito dell'incarico interinale;
- complessità gestionale dell'ambito e/o della materia oggetto dell'incarico affidato interinalmente;
- estensione temporale dell'incarico conferito;

*Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo 2023 / 2025
dei dipendenti dell'A.R.D.S.U.-E.S.U. di Padova
15 novembre 2023*

- criticità gestionali conseguenti alla situazione di contesto;
- carenza di risorse rilevate nell'ambito dei servizi gestiti;
- entità del carico di lavoro assunto;
- livello di specializzazione professionale richiesto per la gestione interinale del diverso incarico;

i) per ciò che attiene alla correlazione tra i compensi ex art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL 16.11.2022 e la retribuzione di risultato delle E.Q., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j), del medesimo CCNL, danno atto che, a titolo meramente ricognitivo, allo stato gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale titolare di incarico di E.Q. risultano essere i seguenti, ancorché indicati non a titolo esaustivo e fatte salve ulteriori previsioni normative nel tempo intervenute o che interverranno nel periodo di vigenza del presente contratto collettivo integrativo:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36;
- i compensi previsti dai piani di razionalizzazione di cui all'art. 16 del decreto legge 6.7.2011, n. 98;
- i compensi per lo svolgimento di servizi aggiuntivi e contratti di sponsorizzazione previsti dall'art. 43 della legge n. 449/1997.

2. Gli incentivi economici di cui sopra, secondo i criteri e le modalità stabilite, dall'Azienda, con apposita disciplina regolamentare di natura datoriale, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato nell'importo spettante, salve le previsioni di abbattimento di cui al precedente art. 15.

Art. 18 – Personale comandato o distaccato

1. Il personale dell'Azienda comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni ed aziende concorre al riconoscimento degli incentivi economici, delle indennità e delle progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto collettivo integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dal

*Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo 2023 / 2025
dei dipendenti dell'A.R.D.S.U.-E.S.U. di Padova
15 novembre 2023*

soggetto utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per la verifica della sussistenza di ogni altro presupposto legittimante l'erogazione delle diverse forme di salario accessorio.

Art. 20 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

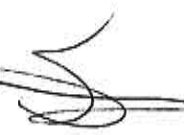
1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi ed alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo.
2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance è necessario che il lavoratore, con contratto a tempo indeterminato e determinato, abbia svolto un periodo di effettivo servizio, nell'arco dell'anno solare, di almeno sei mesi, che consenta di valutare adeguatamente l'attività prestata ai fini della presenza delle condizioni tutte di riconoscimento degli incentivi economici correlati alla valutazione delle performance.

Art. 21 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'Azienda, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;



*Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo 2023 / 2025
dei dipendenti dell'A.R.D.S.U.-E.S.U. di Padova
15 novembre 2023*

- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 22 – Flessibilità dell'orario di lavoro

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera p), del CCNL 16.11.2022, al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, fatta salva l'esigenza di assicurare adeguati livelli quali-quantitativi dei servizi, è adottato, nell'Azienda, l'istituto dell'orario flessibile.



*Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo 2023 / 2025
dei dipendenti dell'A.R.D.S.U.-E.S.U. di Padova
15 novembre 2023*

2. Tale istituto non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti, quali, ad esempio, il servizio ristorativo e i servizi organizzati su turni.

3. Le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:

a) definizione di una fascia di flessibilità che preveda la possibilità di posticipare l'orario di entrata mattutino per un tempo massimo di 1 ora e 30 minuti e di posticipare o anticipare quello di uscita e di entrata nell'orario pomeridiano per un tempo massimo di 1 ora e 30 minuti;

b) detto istituto deve essere fruito tenendo conto, comunque, dell'inizio dell'attività lavorativa laddove sia necessaria la presenza in servizio per assicurare i rapporti con l'utenza esterna ed interna e della necessità di essere operativi sin dall'inizio della medesima.

Art. 23 – Orario multiperiodale

1. I periodi di minore o maggiore concentrazione dell'orario plurisettimanale individuati contestualmente, di anno in anno, sulla base delle specifiche esigenze di servizio e dei programmi dell'Azienda, anche in misura superiore alle tredici settimane annue sono normati ai sensi dell'art. 31 e dell'art. 7, co. 4, lettera q) del CCNL 2019/2021.

2. Con riferimento al personale con profilo professionale di collaboratore addetto al servizio di alloggio, in considerazione dell'esigenza di garantire il corretto e regolare svolgimento del servizio di portineria e vigilanza all'interno delle residenze universitarie, le parti convengono che la fruizione della pausa per la consumazione del pasto viene collocata alla fine del turno di lavoro.

Art. 24 – Welfare integrativo

1. In applicazione dell'articolo 82 del CCNL 16.11.2022, le parti convengono che, fatte salve le eventuali disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti disposizioni normative applicate dall'Azienda, la quota di risorse da destinare all'attuazione del piano di welfare integrativo corrisponde ad euro 34.000,00 a valere sul fondo risorse decentrate di cui agli artt. 79 e 80 del CCNL 16.11.2022.

2. In via sperimentale e per l'anno 2023 le parti concordano di destinare al welfare integrativo, e specificatamente nell'ambito delle iniziative di sostegno al reddito della famiglia, ai sensi dell'art. 82 comma 1 lettera a), l'importo di cui al comma 1. Tale somma viene riconosciuta al personale dipendente per il rimborso delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, fino ad un massimo di euro 250,00 per ciascun dipendente, per le bollette già pagate e che portano la scadenza di pagamento nell'anno 2023.

Art. 25 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Azienda si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e con il Medico Competente, verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici correlati alla sicurezza ed all'igiene nel luogo di lavoro, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni ausiliarie ed esecutive e di coloro che percepiscono l'indennità delle condizioni di lavoro con esposizione alle fattispecie di disagio e di rischio, all'attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini ed altre apparecchiature potenzialmente dannose per la salute.



*Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo 2023 / 2025
dei dipendenti dell'A.R.D.S.U.-E.S.U. di Padova
15 novembre 2023*

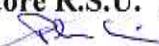
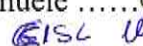
3. L'Azienda s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello psicologico e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Azienda assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi delle situazioni pregiudizievoli di cui al precedente comma.
5. L'Azienda deve coinvolgere, consultare, informare e formare i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente e s'impegna, altresì, a realizzare un piano pluriennale d'informazione e formazione rivolto a tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dell'esposizione a rischi lavorativi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi, compresi quelli connessi allo stress da lavoro correlato e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Padova, lì 15 novembre 2023

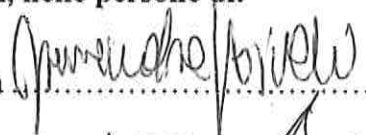
Il Presidente della delegazione di parte datoriale

Il Direttore dell'Azienda Dott. Gabriele Verza 

Il Coordinatore R.S.U. Brusamento Emanuele 

R.S.U. U.I.L.F.P.L.  Giorgio Bon  Elisabetta  Vito  Giulio

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

F.P. - C.G.I.L. Stivali Alessandra 

C.I.S.L. - F.P. Ricci Andrea 

U.I.L. - F.P.L. Scarpelli Francesco 